

Kann Pädagogik gemessen werden?

Von Orhan Akman

Man stelle sich ein Fließband vor, über das Kinder rollen und am Ende abgefertigt werden. Und zwar so abgefertigt, dass diese am Ende mit einer guten pädagogischen Ausbildung ausgestattet sind, um Gutes für sich selbst im engeren und für die Gesellschaft im allgemeinen Sinne zustande zu bringen. Schließlich sind ja Kinder die Zukunft. Und wer will schon eine schlechte Zukunft!

Als Fließbandarbeiter sind Erzieherinnen und Erzieher, Lehrerinnen und Lehrer, Pädagoginnen und Pädagogen am Werk. Alle Fließbandarbeiter kriegen für diese Tätigkeit zwar nicht viel Lohn und Gehalt aber alle kriegen das Gleiche. Doch das passt den Arbeitgebern nicht. Dem Wunsch der Arbeitgeber zur Folge sollen die Beschäftigten aber mehr leisten. Denn grob übersetzt behaupten die Arbeitgeber: Fließbandarbeiter arbeiten nicht alle gleich gut, gleich schnell und sie erbringen nicht die gleiche Qualität. Einige der Fließbandarbeiter sind nun mal langsam, andere wiederum sind einfach faul bzw. bohren in der Nase rum, statt Kinder zu fertigen. Dieser „Ungerechtigkeit“ wollten die öffentlichen Arbeitgeber mit der Einführung des **„Leistungsorientierten Bezahlungs-LoB“** ein Ende setzen. Dazu haben diese Arbeitgeber in der letzten Tarifrunde im öffentlichen Dienst mit der Gewerkschaft ver.di und dem dbb-Beamtenbund/Tarifunion die LoB eingeführt. „Die Leistungsorientierte Bezahlung soll dazu beitragen, die Effizienz und Effektivität zu steigern, die Dienstleistung zu verbessern und die Motivation und Eigenverantwortung der Beschäftigten zu stärken.“ *

Beschäftigte im öffentlichen Dienst, also auch die Fließbandarbeiter, würden voller Begeisterung „hurra“ jubeln, hatten sich die Arbeitgeber nach der Einführung der Leistungsentlohnung erhofft. Doch die Rechnung ging nicht auf. Denn LoB wird seitens der Beschäftigten massiv kritisiert. So haben ein großer Teil der betroffenen Kolleginnen und Kollegen laut einer Intranet-Umfrage des Münchner Gesamtpersonalrates (GPR) ihren Unmut über die neue Leistungsentlohnung geäußert. Auch in der Diskussionsveranstaltung am 17.9.2008 im Rahmen von „Talk im Rathaus“ haben die Beschäftigten mit einem Wort zum Ausdruck gebracht, was sie von LoB halten: **Abschaffen!** Dabei war der große Saal des Münchner Rathauses voll mit betroffenen Menschen. Die Kolleginnen und Kollegen haben aus den verschiedenen Bereichen/Referaten in München die Auswirkungen des LoB dargestellt und dieses neue Entlohnungssystem scharf kritisiert. Selbst **Dr. Thomas Böhle** (berufsmäßiger Stadtrat für das Personal- und Organisationsreferat) sagte, dass er „ziemlich überrascht“ sei von dieser Kritik. Zugleich bekräftigte Dr. Böhle, dass er als Arbeitgeber an der LoB festhalten würde und dies nicht rückgängig machen werde. Auf mehrere Nachfragen, wie denn der Arbeitgeber die verschiedenen Tätigkeiten messen will, kam die trockene Antwort seitens Dr. Böhle: Man kann alles messen! **„Pädagogik ist nicht messbar“** entgegnete ihm unter großem Beifall **Ingrid Hoffmann**, Vorsitzende des Dienststellenpersonalrats Kindertagesstätten und Kooperationseinrichtungen. Damit brachte sie die Position der etwa 4000 Erzieherinnen und Erzieher in München zum Ausdruck. Der Arbeitgeber will nun in den nächsten Wochen und Monaten die Kritik der Beschäftigten aufgreifen und Veränderungen bei der LoB vornehmen, wo diese aus seiner Sicht notwendig und sinnvoll erscheinen.

Angelica Hagenstein, GPR-Vorsitzende, verwies zu recht in der Diskussionsrunde daraufhin, dass LoB im Tarifvertrag verankert sei und dies demnach auch Sache der Tarifvertragsparteien ist. Insofern ist LoB keine Bibel, die nicht mehr veränderbar bzw. rückgängig zu machen wäre. Wenn die Beschäftigten sich organisiert gegen die LoB zur Wehr setzten und vor allem ihre Gewerkschaft ver.di von **diesem tarifpolitischen Irrweg** abbringen, so wird Dr. Böhle sich auch eines besseren besinnen müssen. Dazu muss die LoB in den Tarifkommissionen der ver.di im Vorfeld diskutiert

und dann in Angriff genommen werden. Fest steht, dass durch LoB ein wesentlicher Grundpfeiler der gewerkschaftlichen Tarifpolitik verlassen wurde. **Sinn und Zweck des Tarifvertrages ist nach wie vor, die Lohnkonkurrenz in der gleichen Branche für die gleiche Tätigkeit abzuschaffen. Durch LoB wurde Lohnkonkurrenz per Tarifvertrag eingeführt und legitimiert.**

Auch Dr. Böhle verweist jetzt bereits auf die nächste Tarifrunde: „Auch wenn es in der Tarifrunde 2008 nicht gelungen ist, das Volumen für die leistungsorientierte Bezahlung zu erhöhen, haben sich die Tarifvertragsparteien doch darauf verständigt, die leistungsorientierte Bezahlung an sich fortzuentwickeln.“ **

Tarifverträge sind Machtfragen. Wer die Macht hat, der/die wird auch darüber im Wesentlichen zu entscheiden haben, ob LoB in der nächsten Tarifrunde kippt oder ausgedehnt wird.

*, ** Aussagen von Dr. Thomas Böhle in der Vollversammlung des Münchner Stadtrates am 8.10.2008